

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №12»

**357086 Ставропольский край, Андроповский район, село Куршава,
улица Красная, 44 б**

Тел. 8(86556) 57333, androp_12@mail.ru

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 125 от 30.08.2022 г

СОГЛАСОВАНО

на заседании Управляющего совета

Протокол № 4 от 26.08.2022 г

Председатель Управляющего совета:



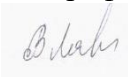
Ю.А. Стюбко

СОГЛАСОВАНО

Профком МБОУ СОШ №12

Председатель Профсоюзного

Комитета: В.И.Лягина



Директор МБОУ СОШ № 12

с. Куршава: Д.А. Крапивко

Рассмотрено и принято на заседании
педагогического совета

Протокол № 3 от 30.08.2022 г



Повышение квалификации, переподготовки сотрудников

Повышение квалификации – один из видов дополнительного профессионального образования. Его целью является обновление теоретических и практических навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимостью освоения современных методов решения производственных задач. Об этом говорится в абз.2п.7 (повышения квалификации) специалистов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 N610 (далее -Типовое положение).

Важные квалификации сотрудников

Обучение по инициативе работодателя и обязательное обучение

По усмотрению работодателя. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ч.1 ст.196 ТК РФ). При этом условия и порядок повышения квалификации должны быть установлены коллективным договором или соглашением, трудовым договором (ч.2 ст.196 ТК РФ). Согласно абз.3п.7 обучение проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения обучения работниками определенных профессий и специальностей устанавливает работодатель в локальном нормативном акте.

Обязательное обучение. Работодатель обязан направлять на повышение квалификации работников, если это является условием выполнения конкретных видов деятельности. Эта норма установлена ч.4ст.196 Трудового кодекса. Работники определенных

специальностей и занимающие определенные должности обязаны согласно ст.47,48 ФЗ №273 проходить повышение квалификации.

Виды повышения квалификации

В зависимости от потребностей работодателя, объема новых знаний и сроков обучения повышение квалификации может быть организовано по - разному:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства. Осуществляется по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;
- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Это предусмотрено абз. 4-7 п.7 Типового положения.

При этом все дополнительные профессиональные программы образовательные учреждения повышения квалификации разрабатывают самостоятельно с учетом потребностей и особых пожеланий заказчика, а также требований государственных образовательных стандартов к уровню подготовки специалистов по соответствующему направлению (специальности) (абз. 2 п. 42 Типового положения).

Формы повышения квалификации и гарантии работникам

Согласно п.41 Типового положения повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы;
- по индивидуальным формам обучения.

Сохранение рабочего места и среднего заработка. Согласно ст.187 Трудового кодекса при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Командировка для повышения квалификации. Если же сотрудник на учебу в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, за все время нахождения сотрудника в командировке ему следует выплачивать средний заработок (ст. 187 ТК РФ).

И работа, и учеба. Если работник повышает квалификацию без отрыва (или с частичным отрывом) от производства, он получает заработную плату за фактически отработанное время (произведенную продукцию). В случае если работник совмещает обучение и труд, их совокупная продолжительность не должна превышать ежедневную норму рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством (ст.91 ТК РФ), правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Куда пойти учиться.

Повышение квалификации может проходить либо в самой организации, либо в образовательных учреждениях повышения квалификации (ч. 2 ст.196 ТК РФ). Согласно п. 8 Типового положения к ним относятся:

- академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);
- институты повышения квалификации (усовершенствования)-отраслевые, межотраслевые, региональные;
- курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости.

Профессиональная подготовка также может быть получена у специалиста, имеющего требуемую квалификацию (п. 3 ст. 21 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании»).

Все перечисленные учреждения обязаны иметь лицензию на ведение образовательной деятельности (п. 1 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 31.03.2009 N 277).

Это требование не касается (п. 2 Положения о лицензировании образовательной деятельности, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 31.03.2009 N 277):

- образовательной деятельности в форме разовых лекций, семинаров, стажировок, когда не выдается документ об образовании или повышении квалификации;
- индивидуального обучения сотрудника у специалиста, обладающего соответствующей квалификацией.

Внутренние документы о направлении на повышение квалификации

Согласно письму Минфина России от 16.05.2002 N 04-04-06/88 основанием для направления работников на курсы повышения квалификации могут быть:

- план обучения, в котором указываются причины и цели обучения сотрудников, а также их фамилии и должности;
- приказ руководителя о направлении на повышение квалификации, в котором нужно обосновать производственную необходимость дополнительного образования сотрудника (внедрение нового оборудования, расширение производства и т. п.), а также указать, что он направлен на обучение по инициативе работодателя.